ପୋଷାକ ସଫେଇ କାର୍ଯ୍ୟ

1961
ଏପ୍ରିଲ 3

ବନାମ

ଏହାର ଶ୍ରମିକଗଣ

(ପି. ବି. ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର ଏବଂ କେ. ଏନ୍. ୱାଞ୍ଚୁ, ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ବୃନ୍ଦ)

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ- ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି- ନ୍ୟାୟାଧିକାରଣ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ଯୋଜନା- ବୈଧତା- ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ 1947 (14/1947), ଧାରା 12 (5) ।

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ 1947 ର ଧାରା 12ର ପ୍ରସଙ୍ଗ ଅନୁଯାୟୀ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀ ପାଇଁ ଏକ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଥିଲେ । କମ୍ପାନୀ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ସହ ଏହି ଯୋଜନାର କେତେକ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ବୈଧତାକୁ ଏହି ଆଧାରରେ ଆପତ୍ତି କରିଥିଲା ଯେ (1) ଏହି ଯୋଜନାଟି ଏକକ ଆଧାରରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେତେବେଳେ କି ଏହା ଶିଳ୍ପ-ସହ-ଅଞ୍ଚଳ ଆଧାରରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯିବା ଉଚିତ ଥିଲା, (2) ଏହି ଯୋଜନା ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଅବସର କିମ୍ବା ଇସ୍ତଫା ଉପରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇବା ପାଇଁ ସେବାର ଅବଧି ପନ୍ଦର ବର୍ଷ ପରିବର୍ତ୍ତେ, ଦଶ ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରିଥିଲା ଏବଂ (3)ସେହି ଯୋଜନାର ଧାରା 2 (ii)(b) ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯଦି କୌଣସି ଶ୍ରମିକ ଅସଦାଚରଣ କାରଣରୁ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ପହଞ୍ଚାଉଥିବାରୁ ତାଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର କିମ୍ବା ପଦଚ୍ୟୁତ କରାଯାଏ, ତେବେ କ୍ଷତି ପରିମାଣର ସମ ମୂଲ୍ୟ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ଏବଂ ଏହା ନୀତିଗତ ଭାବରେ ଭୁଲ ଥିଲା କାରଣ ଅସଦାଚରଣ ତାଙ୍କର ସେବାର ଚରିତ୍ର ଉପରେ ଏକ କଳଙ୍କ ଲଗାଇଥାଏ ଯାହା ତାଙ୍କୁ କୌଣସି ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦାବି କରିବା ପାଇଁ ଅଯୋଗ୍ୟ କରିଥାଏ ।

ନିର୍ଣ୍ଣିତ ଯେ : (1) ଶିଳ୍ପ-ସହ-ଅଞ୍ଚଳ ଆଧାର ଏକମାତ୍ର ଆଧାର ନୁହେଁ ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଏକ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇପାରିବ ଏବଂ ଏକକ ଆଧାରରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ଯୋଜନାକୁ ଅବୈଧ ବୋଲି ଆପତ୍ତି କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

ଭାରତଖଣ୍ଡ ବୟନଶିଳ୍ପ ଉତ୍ପାଦନ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ଼ ବନାମ ସୁତାକଳ ଶ୍ରମିକ ସଂଘ, ଅହମ୍ମଦାବାଦ, [1960] 3 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 329, ର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଥିଲା ।

1961
ପୋଷାକ
ସଫେଇ କାର୍ଯ୍ୟ
ବନାମ
ଏହାର ଶ୍ରମିକ
ନ୍ୟାୟାଧୀଶ
ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର

(2) ଯୋଜନାର ଯେଉଁ ଧାରା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦାବି କରିବା କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ ହେବାପାଇଁ ସର୍ବନିମ୍ନ ଦଶ ବର୍ଷର ସେବା ଧାର୍ଯ୍ୟ ବିଷୟରେ ଦର୍ଶାଏ, ସେହି ଧାରାଟି ବୈଧ ଥିଲା ।

ଦି ଏକ୍ସପ୍ରେସ୍ ସମ୍ବାଦପତ୍ର (ପି.) ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ [1959] ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 12, ର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଥିଲା ।

(3) ଯେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ମାଗଣା କିମ୍ବା କେବଳ ଏକ ଉପକାର ଭାବରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ ନାହିଁ, ବରଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସେବା ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ; ଯାଦ୍ୱାରା ସେ, ତାଙ୍କର ଦୀର୍ଘ ଏବଂ ପ୍ରଶଂସନୀୟ ସେବା ଦ୍ୱାରା ଅର୍ଜିତ ଲାଭରୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବଞ୍ଚିତ ହେବେ ନୁହେଁ ଯଦିଓ ଏହିପରି ସେବା ଶେଷରେ ସେ ଅସଦାଚରଣରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇ ବରଖାସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ । ତଦନୁସାରେ, ଯୋଜନାର ଧାରା (2)(ii) (b) ଏକ ବୈଧ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଥିଲା ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଅଧିକାରିତା : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 621/1960 ।

ସନ୍ଦର୍ଭ ଆଦେଶ(IT) ସଂଖ୍ୟା 94/1959 ରେ ବମ୍ବେ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକାରଣଙ୍କ ଜାନୁଆରୀ 15, 1960 ତାରିଖର ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରୁ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଦ୍ୱାରା ଏହି ଆବେଦନ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ *ବି. ସେନ୍ ଏବଂ ଆଇ.* ଏନ୍. ଶ୍ରଫ୍ ।

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ *ସି. ଏଲ୍. ଧୁଡିଆ ଏବଂ କେ.* ଏଲ୍. ହାଥି ।

1961, ଏପ୍ରିଲ, 3ରେ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ।

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା - ପ୍ରତିବାଦୀ ଥିବା ପୋଷାକ ସଫେଇ କାର୍ଯ୍ୟ, ବମ୍ବେ କମ୍ପାନୀର ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଦୁଇଟି ଦାବିକୁ , ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ 1947 ର xiv ର ଧାରା 12 (5) ଅନୁଯାୟୀ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ନିକଟକୁ ବିଚାର ପାଇଁ ପଠାଯାଇଥିଲା । ଏହି ଦାବିଗୁଡ଼ିକ ଯଥାକ୍ରମେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ପାଇଁ ଥିଲା। ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏକ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ଏକ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିଛନ୍ତି ଯେ ଆବେଦନକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଅଧିନିୟମ 1952 (XIX/1952) ଅନୁଯାୟୀ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆନୀତ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଯୋଜନା ଢାଞ୍ଚାରେ ଏକ ଭବିଷ୍ୟନିଧି

1961
ପୋଷାକ ସଫେଇ କାର୍ଯ୍ୟ
ବନାମ
ଏହାର ଶ୍ରମିକ
ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର

ପାଣ୍ଠି ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ଉଚିତ, ଯେଉଁଥିରେ ମୋଟ ମଜୁରୀର 6 ¼ ପ୍ରତିଶତ ଯୋଗଦାନ ହାର ରହିବ। ଉଭୟ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନା ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ଆବେଦନକାରୀ ବର୍ତ୍ତମାନର ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଅବେଦନ ଦ୍ୱାରା ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଆପତ୍ତି କରିଥିଲେ ।

ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ସମ୍ପର୍କରେ ଶ୍ରୀ ସେନ୍ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଯେଉଁ ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରିଛନ୍ତି ତାହା ହେଉଛି ଯେ ଏପରି ଯୋଜନା ଆରମ୍ଭ କରିବାର ସମସ୍ୟା ଏହା ଥିଲା କି ଯେ ଯୋଜନାକୁ ଶିଳ୍ପ-ସମ-ଅଞ୍ଚଳ ଆଧାରରେ ବିଚାର କରାଯିବା ଉଚିତ ଥିଲା ଏବଂ ଉକ୍ତ ଆଧାର ସହିତ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବିଚାରଗୁଡ଼ିକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବା ଉଚିତ ଥିଲା । ଏହି ତର୍କର ସମର୍ଥନରେ ସେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର *ଭାରତଖଣ୍ଡ ଟେକ୍ସଟାଇଲ୍ ଉତ୍ପାଦନ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ସୁତାକଳ ଶ୍ରମିକ ମହାସଂଘ, ଅହମ୍ମଦାବାଦ* [1] ମାମଲାର ରାୟ ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳତା ପ୍ରକଟ କରିଛନ୍ତି । ସେହି ମାମଲାରେ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଶିଳ୍ପ-ତଥା-ଅଞ୍ଚଳ ଆଧାରରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦାବି କରିବା ଉପରେ ବିଚାର କରିବାର କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନଥିଲା, ଏବଂ ଏହି ଯୋଜନାର ବୈଧତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିବା ଉକ୍ତ ଆଭିମୁଖ୍ୟ ବିରୁଦ୍ଧରେ କରାଯାଇଥିବା ପ୍ରତିବାଦକୁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇଥିଲା । ତଥାପି, ଏହା ଧ୍ୟାନ ଦିଆଯିବ ଯେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ସେହି ମାମଲାରେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ସମୟରେ, ଏକ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନା କଦାପି ଶିଳ୍ପ-ତଥା-ଅଞ୍ଚଳ ଆଧାରରେ ଆଧାରିତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ବୋଲି କହିଥିଲେ ଯାହାକି ଏକ ଭୁଲ ଥିଲା ଏବଂ ଏହି ଉପସଂହାରର ସମର୍ଥନରେ ରାୟରେ ଅନେକ ବିଚାର ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଏହି ଏକ ବିଷୟ ଯେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନା ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶିଳ୍ପ-ତଥା-ଅଞ୍ଚଳ ଆଧାରରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇପାରିବ, ଏବଂ ଅନ୍ୟ ବିଷୟଟି ହେଉଛି ଯେ ଶିଳ୍ପ-ତଥା-ଅଞ୍ଚଳ ହିଁ ଏକମାତ୍ର ଆଧାର ଯାହା ଉପରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇପାରିବ । ବାସ୍ତବରେ, ଅଧିକାଂଶ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନାଗୁଡ଼ିକ ଏକକ ଆଧାରରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥାଏ ଏବଂ ଏପରି ଯୋଜନାଗୁଡ଼ିକ ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ ବୋଲି କେବେ ବି ପରାମର୍ଶ କିମ୍ବା ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇନାହିଁ। ତେଣୁ *ଭାରତଖଣ୍ଡ ବୟନ ଶିଳ୍ପ ଉତ୍ପାଦନ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍* [1] ମାମଲାରେ ନିଆଯାଇଥିବା ଏହି ନିର୍ଣ୍ଣୟ, ଶ୍ରୀ ସେନ୍ ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିବା ସେହି ପ୍ରସ୍ତାବକୁ ସମର୍ଥନ କରେ ନାହିଁ ।

[1][1960] 3 S.C.R. 329
[1][1960] 3 S.C.R. 329

1961
ପୋଷାକ
ସଫେଇ କାର୍ଯ୍ୟ
ବନାମ
ଏହାର ଶ୍ରମିକ
ନ୍ୟାୟାଧୀଶ
ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର

ଶ୍ରୀ ସେନ୍ ସେତେବେଳେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନାର କେତେକ ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ସମାଲୋଚନା କରିଥିଲେ । ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନାର ଧାରା (2) (a) ରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି ଯେ ଦଶ ବର୍ଷର ସେବା ପରେ ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ଅବସର ନେବା କିମ୍ବା ଇସ୍ତଫା ଦେବା ପରେ ତାଙ୍କୁ ପ୍ରତ୍ୟେକ ବର୍ଷର ସେବା ପାଇଁ ଦଶ ଦିନର ଏକୀକୃତ ମଜୁରୀ, ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଭାବରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ଉଚିତ । ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ସେନ ଏହା ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ବିରୋଧ କରିଛନ୍ତି । ସେ ଯୁକ୍ତି କରିଛନ୍ତି ଯେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପନ୍ଦର ବର୍ଷର ସେବା ନ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହି ଧାରା ଅନୁଯାୟୀ କୌଣସି ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଗ୍ରହଣୀୟ ହେବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ । ଏହି ତର୍କର ସମର୍ଥନରେ ଶ୍ରୀ ସେନ୍ ଆମକୁ *ଦି ଏକ୍ସପ୍ରେସ୍ ନ୍ୟୁଜ୍-ପେପର୍ସ (ପ୍ରାଇଭେଟ୍) ଲିମିଟେଡ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* ([2])ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା କେତେକ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛନ୍ତି । ସେହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶ୍ରମଜୀବୀ ସାମ୍ବାଦିକ (ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ)ର ଧାରା 5 (1) (a) (iii) ଏବଂ ବିବିଧ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧିନିୟମ 1955 *(1955 ର* 45) କୁ ଏହି ଆଧାରରେ ରଦ୍ଦ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଏହାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 19 (1) (g) ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ମୌଳିକ ଅଧିକାରକୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରିଛି । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଉପସଂହାର ଥିଲା ଯେ ଉକ୍ତ ଧାରା ଦ୍ୱାରା ତିନି ବର୍ଷର ଚାକିରିରେ ନିୟୋଜିତ ଥିବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଟିର ବ୍ୟବସ୍ଥା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ବ୍ୟବସାୟ ଚଳାଇବାର ଅଧିକାର ଉପରେ ଅଯୌକ୍ତିକ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଲଗାଇଥାଏ ତେଣୁ ଏହା ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ଭାବରେ ରଦ୍ଦ ହେବା ଯୋଗ୍ୟ । ସେହି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ସମୟରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆନୁଷଙ୍ଗିକ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ପନ୍ଦର ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ନିରନ୍ତର ସେବାରେ ଅଛନ୍ତି, ତେବେ ସେ ତାଙ୍କ ପଦବୀରୁ ଇସ୍ତଫା ଦେବା ପରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ । ଶ୍ରୀ ସେନ୍ ଯୁକ୍ତି କରିଛନ୍ତି ଯେ ଏହି ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ ସୂଚିତ କରେ ଯେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଯିଏ ତାଙ୍କ ପଦବୀରୁ ଇସ୍ତଫା ଦିଅନ୍ତି, ସେ ପନ୍ଦର ବର୍ଷର ସେବା ନକରିଥିଲେ କୌଣସି ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହୋଇପାରିବେ ନାହିଁ। ଆମ ମତରେ, ଯେଉଁ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ ଉପରେ ଏହି ତର୍କ ଆଧାରିତ ଥିଲା, ତାହା ସମସ୍ତ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନା ପାଇଁ ସାର୍ବଜନୀନ ପ୍ରୟୋଗର ନିୟମ ସ୍ଥିର କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ନଥିଲା, ତେଣୁ ଏହାକୁ ଏକ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନା ବିରୋଧରେ ଆପତ୍ତି ର ଆଧାର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଯେଉଁଠାରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ପନ୍ଦର ବର୍ଷର ସେବା ପରିବର୍ତ୍ତେ ଦଶ ବର୍ଷର ସେବା ପରେ ଇସ୍ତଫା ଦିଅନ୍ତି ତେବେ ତାଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହାରରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦାବି କରିବା କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ ହେବା ପାଇଁ 10

([2]) [1959] S.C.R.12,154

ବର୍ଷର ସର୍ବନିମ୍ନ ସେବା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଛି । ତେଣୁ, ଆମେ ଭାବୁନାହୁଁ ଯେ ଧାରା (ii) (a) ର ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ଅଯୌକ୍ତିକ ଦର୍ଶାଇ ସଫଳତାର ସହ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇପାରିବ ।

1961
ପୋଷାକ ସଫେଇ କାର୍ଯ୍ୟ
ବନାମ
ଏହାର ଶ୍ରମିକ
ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର

ଏହାପରେ ଧାରା (iv) କୁ ଶ୍ରୀ ସେନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଛି । ଏହ ଧାରାରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି ଯେ ଯଦି କୌଣସି ଶ୍ରମିକ ଅସଦାଚରଣ କାରଣରୁ ଚାକିରିକୁ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ପହଞ୍ଚାଉଥିବାରୁ ତାଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର କିମ୍ବାସେବା ନିବୃତ୍ତି କରାଯାଏ, ତେବେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ କ୍ଷତି ପରିମାଣ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଶ୍ରୀ ସେନ୍ ଯୁକ୍ତି କରିଛନ୍ତି ଯେ ସେହି ନୀତି ସହିତ ଅସଙ୍ଗତ ଯାହା ଉପରେ ସାଧାରଣତଃ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦାବି ଆଧାରିତ । ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯାହା ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ଅଟେ ତାହା ସ୍ୱଭାବରେ ଦୀର୍ଘ ଏବଂ ପ୍ରଶଂସନୀୟ ସେବା ଉପରେ ଆଧାରିତ, ଏବଂ ତର୍କ ହେଉଛି ଯେ ଯଦି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ଅସଦାଚରଣ ଆଧାରରେ ସମାପ୍ତ ହୁଏ, ତେବେ ନୀତିଗତ ଭାବରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦାବି କରିବା ଟଙ୍କା ପକ୍ଷେ ଉନ୍ମୁକ୍ତ ରହିବ ନାହିଁ କାରଣ ଅସଦାଚରଣ ତାଙ୍କ ସେବାର ଚରିତ୍ର ଉପରେ ଏକ କଳଙ୍କ ଲଗାଇଥାଏ ଏବଂ ଯାହା ତାଙ୍କୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିର କୌଣସି ଦାବି କରିବାରୁ ଅଯୋଗ୍ୟ କରେ । ଏହା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସେ ଆମ ନିକଟରେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ ର ଧାରା 2 (00)ରେ ଥିବା ' ଛଟେଇ' ର ସଂଜ୍ଞା ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛନ୍ତି । ଅନ୍ୟ ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରେ ଛଟେଇ ର ଅର୍ଥ ହେଉଛି, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଦଣ୍ଡ ବ୍ୟତୀତ, ଅନ୍ୟ ଯେକୌଣସି କାରଣରୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ସେବାରୁ ନିବୃତ କରିବା । ଶ୍ରୀ ସେନ୍ ପରାମର୍ଶ ଦେଉଛନ୍ତି ଯେ ଛଟେଇ ଲାଭ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ହେଉଛି ସମାନ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ଦେୟ, ଏବଂ ଯଦି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ବହିଷ୍କାର କରାଯାଏ, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ଛଟେଇ ଯୋଗୁଁ ସୁବିଧା ପାଇଁ ଦାବି କରିବାର ଅଧିକାର ଦିଆଯାଇନଥାଏ, ତେଣୁ ଯଦି ତାଙ୍କୁ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ବହିଷ୍କାର କରାଯାଏ, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପ୍ରଦାନ କରିବାରୁ ବଞ୍ଚିତ କରାଯିବା ଉଚିତ । ଏହିପରି ଏକ ସମାନ ତର୍କ କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଅଧିନିୟମ 1952 ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ନିୟମ ଉପରେ ଆଧାରିତ । ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଯୋଜନା ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 71 ଅନୁଯାୟୀ ଗୁରୁତର ଏବଂ ଇଚ୍ଛାକୃତ ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ପାଇଁ ବରଖାସ୍ତ ହୋଇଥିବା ସଦସ୍ୟଙ୍କ ଖାତାରୁ କିଛି କଟାଯିବା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି। ଅନୁରୂପକ ଭାବରେ ଏହା ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଛି ଯେ ଏହି ନିୟମ, ଏହା ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଏ ଯେ ଜଣେ ବରଖାସ୍ତ କର୍ମଚାରୀ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇବାକୁ ହକଦାର ନୁହଁନ୍ତି । ଏହି ଯୁକ୍ତିଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ଆମେ ପ୍ରଭାବିତ ହେଉ ନାହୁଁ ।

1961
ପୋଷାକ
ସଫେଇ କାର୍ଯ୍ୟ
ବନାମ
ଏହାର ଶ୍ରମିକ
ନ୍ୟାୟାଧୀଶ
ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର

ନୀତିଗତ ଭାବେ ଯଦି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଦୀର୍ଘ ଏବଂ ପ୍ରଶଂସନୀୟ ସେବା ପାଇଁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅର୍ଜନ କରନ୍ତି, ତେବେ ଏହା ବୁଝିବା କଷ୍ଟକର ଯେ ଦୀର୍ଘ ଏବଂ ପ୍ରଶଂସନୀୟ ସେବା ଦ୍ଵାରା ଅର୍ଜିତ ସୁବିଧା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ କାହିଁକି ଉପଲବ୍ଧ ହେବା ଉଚିତ ନୁହେଁ, ଯଦିଓ ଏପରି ସେବା ଶେଷରେ ସେ ଅସଦାଚରଣରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇପାରନ୍ତି ଯାହା ତାଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିଥାଏ । କର୍ମଚାରୀକୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ମାଗଣାରେ କିମ୍ବା କେବଳ ଏକ ଉପକାର ଭାବରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ ନାହିଁ । ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଦ୍ଵାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସେବା ପାଇଁ ଏହା ତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ, ଏବଂ ଯେତେବେଳେ ଏହା ଥରେ ଅର୍ଜିତ ହୁଏ, ଏହା ବୁଝିବା କଷ୍ଟକର ଯେ ତାଙ୍କ ବରଖାସ୍ତ ପାଇଁ, କରାଯାଇଥିବା ଅସଦାଚରଣର ପ୍ରକୃତି ଯାହା ହେଉନା କାହିଁକି ତାଙ୍କୁ ଏହା ପ୍ରଦାନ କରାଯିବକୁ କାହିଁକି ମନାକରାଯିବ । ତା 'ପରେ, ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମରେ ଥିବା ଛଟେଇ ର ସଂଜ୍ଞା ବିଷୟରେ ଆମେ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ନୁହଁ ଯେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଅଧିକାର ଉପରେ ଅସଦାଚରଣର ପ୍ରଭାବ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଓ ଛଟେଇ କ୍ଷତିପୂରଣ ଠିକ୍ ସମାନ ସ୍ତରରେ ରହିଛି । ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଯୋଜନାର ନିୟମ ଦର୍ଶାଏ ନାହିଁ ଯେ କର୍ମଚାରୀ ବରଖାସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ମଧ୍ଯ ସମଗ୍ର ପାଣ୍ଠିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଏ, କିନ୍ତୁ ଏହା କେବଳ କିଛି ଛାଡ଼ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥାଏ ଏବଂ ତା 'ପରେ ମଧ୍ଯ ଏହିପରି କରାଯାଇଥିବା ଛାଡ଼ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଫେରସ୍ତ ହୁଏ ନାହିଁ । ତେଣୁ ଆମେ ଭାବୁନାହୁଁ ଯେ ଏହିପରି ଏକ ସାଧାରଣ ତର୍କକୁ ସ୍ୱୀକାର କରିବା ସମ୍ଭବ ହେବ ଯେ ସମସ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯେଉଁଠାରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଏ, ତାଙ୍କୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଏହା ପ୍ରତୀୟମାନ ହୁଏ ଯେ ଯେଉଁ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଗୁଡିକରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନା ବିଷୟରେ ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ, ବେଳେବେଳେ ସାଧାରଣ ଅସଦାଚରଣକୁ ଗୁରୁତର ଅସଦାଚରଣ ଠାରୁ ପୃଥକ ଭାବରେ ବିଚାର କରାଯାଏ ଏବଂ ଦଣ୍ଡ ସ୍ୱରୂପ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିର ସୁବିଧା କୁ ବାଜ୍ୟାପ୍ତି କରିବାପାଇଁ ପରବର୍ତ୍ତୀ ମାମଲାରେ ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ କିନ୍ତୁ ପୂର୍ବ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନୁହେଁ, କିନ୍ତୁ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସାଧାରଣତଃ ବର୍ତ୍ତମାନ ମାମଲାର ଧାରା (ii) (b) ରେ ଥିବା ନିୟମ ଗ୍ରହଣ କରିଥିବା ପରି ପ୍ରତୀୟମାନ ହୁଏ । ଯଦି କୌଣସି ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ ହୋଇଛିଏବଂ ତାହା କାର୍ଯ୍ୟରେ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ଘଟାଇଛି, ତେବେ କର୍ମଚାରୀକୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ପୂର୍ବରୁ ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଅସଦାଚରଣ ଦ୍ଵାରା ହୋଇଥିବା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ କ୍ଷତିପୂରଣ ଦେବାକୁ କୁହାଯାଇଛି, ଏବଂ ଏହି କ୍ଷତିପୂରଣ ପ୍ରଦାନ ପରେ ଯଦି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ଵାରା ଦାବି କରାଯାଉଥିବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିର କୌଣସି ବଳକା ରାଶି ଥାଏ ତେବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ଵାରା, ତାଙ୍କୁ

1961
ପୋଷାକ ସଫେଇ କାର୍ଯ୍ୟ
ବନାମ
ଏହାର ଶ୍ରମିକ
ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର

ସେହି ବଳକା ରାଶି ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥାଏ । ମୋଟାମୋଟି ଭାବେ ଆମେ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ନୁହଁ ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ଧାରାକୁ ସଂଶୋଧନ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି।

ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଯୋଜନା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଶ୍ରୀ ସେନ୍ ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉଠାଯାଇଥିବା ଶେଷ ଯୁକ୍ତିରେ ଯୋଜନାର ଧାରା (v) ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ ରହିଛି । ଏହା ଧାରାରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି ଯେ ଚାକିରିର ବର୍ଷ ଗଣନା କରିବା ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସେବାକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବା ଉଚିତ । ଶ୍ରୀ ସେନ୍ ଯୁକ୍ତି ବାଢ଼ିଛନ୍ତି ଯେ ଯଦିଓ "ନିରନ୍ତର" ଶବ୍ଦଟି ଧାରା (v) କିମ୍ବା ଧାରା (i), (ii) ଏବଂ (iii) ରେ ବ୍ୟବହୃତ ହୋଇନାହିଁ, ତଥାପି ଆମେ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ କରିବା ଉଚିତ ଯେ ଉକ୍ତ ସମସ୍ତ ଖଣ୍ଡରେ ସୂଚିତ ସେବା, ନିରନ୍ତର ସେବା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ । ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଶ୍ରୀ ଦୁଧିଆଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା ସ୍ଥିତିକୁ ବିରୋଧ କରାଯାଇ ନାହିଁ । ତଦନୁସାରେ ଆମେ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ କରୁଅଛୁ ଯେ ଧାରା (i), (ii) ଏବଂ (iii) ରେ ସୂଚିତ ସେବା ଶବ୍ଦଟି ନିରନ୍ତର ସେବାକୁ ବୁଝାଏ ।

ଏହା ଆମକୁ କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଅଧିନିୟମରେ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ଆଦର୍ଶ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଯୋଜନା ଆଧାରରେ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଅଭିଯୋଗ ଆଡ଼କୁ ନେଇଯାଏ । ଶ୍ରୀ ସେନ୍ ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରିଛନ୍ତି ଯେ ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବା ସମୟରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଉପରେ ଏହି ଯୋଜନା ଲାଗୁ କରୁଥିବା ଆର୍ଥିକ ଦାୟିତ୍ୱର ପରିମାଣ ଏବଂ ଏହାର ଆର୍ଥିକ ସାମର୍ଥ୍ୟର ସୀମିତ ପ୍ରକୃତିକୁ ସଠିକ୍ ଭାବରେ ଆକଳନ କରିନାହାଁନ୍ତି । ଏହା ପ୍ରତୀୟମାନ ଯେ ଯେତେବେଳେ ଆବେଦନକାରୀ ନିଜର ଦେୟ ଏବଂ ପାଉଣା ର ହିସାବ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ କାଗଜପତ୍ର ଉପସ୍ଥାପନ କଲେ, ସେତେବେଳେ ସେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ 21 ଅନୁଯାୟୀ ବିଶେଷାଧିକାର ଦାବି କରିଥିଲେ । ଅନିବାର୍ଯ୍ୟ ଭାବେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିଜର ରାୟରେ ଉକ୍ତ ପୁସ୍ତକଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରକାଶିତ ପରିସଂଖ୍ୟାନ ଉପରେ ଆଲୋଚନା କରିପାରିନଥିଲା, ଯଦିଓ ଏହା ଉକ୍ତ ପରିସଂଖ୍ୟାନ ଗୁଡ଼ିକୁ ଯତ୍ନର ସହ ଯାଞ୍ଚ କରିଥିବେ । ଫଳସ୍ୱରୂପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଆର୍ଥିକ ସ୍ଥିତି ବିଷୟରେ ସାଧାରଣ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ ସହିତ ସ୍ୱାଭାବିକ ଭାବରେ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୋଇଛନ୍ତି । ଏଥିରେ ପରିଲିଖିତ ଯେ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ସମୟରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ଥିବା ପ୍ରଶ୍ନ ହେଉଛି ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଭଲ ଲାଭ କରିଛନ୍ତି କି, ତାଙ୍କର ଭବିଷ୍ୟତ ସୁନିଶ୍ଚିତ ହୋଇଛି କି,

1961
ପୋଷାକ
ସଫେଇ କାର୍ଯ୍ୟ
ବନାମ
ଏହାର ଶ୍ରମିକ
ନ୍ୟାୟାଧୀଶ
ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର

ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ସମ୍ବଳ ଗଠନ କରିବାର କ୍ଷମତା ଅଛି କି ନାହିଁ । ଏହିପରି ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠାଯିବା ପରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି ଉପସଂହାର ପହଞ୍ଚିଛନ୍ତି ଯେ ଆବେଦନକାରୀ ଏହି ସମସ୍ତ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂରଣ କରନ୍ତି । ଶ୍ରୀ ସେନ୍ ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଖରେ କୌଣସି ସଞ୍ଚୟ ନାହିଁ ଏବଂ ସେ ବଡ଼ ଋଣ ନେଇଥିବା ତଥ୍ୟକୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଧ୍ୟାନରେ ରଖି ନାହାନ୍ତି । ଆମେ ଦେଖି ପାରୁନାହୁଁ ଯେ ଏହା କିପରି ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ବର୍ତ୍ତମାନ ଏକ ପ୍ରଶ୍ନକୁ ଉତ୍ଥାପନ କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ କରିବ ଯାହା କେବଳ ଏକ ତଥ୍ୟଗତ ପ୍ରଶ୍ନ ଅଟେ । ଶ୍ରୀ ସେନ୍ ତାଙ୍କ ମାର୍ଗରେ ଥିବା ଅସୁବିଧାଗୁଡ଼ିକୁ ହୃଦୟଙ୍ଗମ କରିଥିଲେ କାରଣ, ଯେହେତୁ ତାଙ୍କ ମହକିଲ ଧାରା 21 ଆଧାରରେ ବିଶେଷାଧିକାର ଦାବି କରିଥିଲେ, ତେଣୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ପକ୍ଷରେ ଏହାର ରାୟରେ ଉଲ୍ଲେଖିତ ଥିବା ପରିସଂଖ୍ୟାନ ଗୁଡିକୁ ଆଲୋଚନା ନକରିବା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଥିଲା । ତେଣୁ, ସେ କ୍ଷୀଣ ଭାବରେ ପରାମର୍ଶ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଆମେ ଖର୍ଚ୍ଚ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଯେକୌଣସି ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ମାମଲାକୁ ପୁନଃପ୍ରେରଣରେ ନେଇପାରିବା ଯାହା ଆମେ ପକ୍ଷେ ଉପଯୁକ୍ତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କୁ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ତଥ୍ୟ ଗୁଡିକର ଆଲୋକରେ ମାମଲାର ପୁନର୍ବିଚାର କରିବାକୁ ପରାମର୍ଶ ଦେବୁ, ଏବଂ ସେ ଆମକୁ ଆଶ୍ୱାସନା ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ସେ ପୁନଃପ୍ରେରଣ ପରେ ଧାରା 21 ଅନୁଯାୟୀ ବିଶେଷାଧିକାର ଦାବି କରିବେ ନାହିଁ । ଏହି ଅନୁରୋଧ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ । ଯଦି ଆବେଦନକାରୀ ଚାହୁଁଥିଲେ ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ବିଷୟ ଗୁଡିକ ଉପରେ ବିଚାର କରନ୍ତୁ ଏବଂ ତାଙ୍କ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରେ ଉକ୍ତ ବିଷୟ ଗୁଡିକର ଆଲୋକରେ ଏହାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ପ୍ରକାଶ କରନ୍ତୁ, ତେବେ ବିଚାର ସମୟରେ ଧାରା 21 ଅନୁଯାୟୀ ବିଶେଷାଧିକାର ଦାବି କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନଥିଲା । ବର୍ତ୍ତମାନ ବିଶେଷାଧିକାର ଛାଡ଼ କରାଯିବା ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା କିମ୍ବା ଆମ ଦ୍ୱାରା ଆବେଦନରେ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ନୂତନ ଭାବରେ ବିଚାର କରାଯିବା ପାଇଁ ପରାମର୍ଶ ଦେବାବେଳେ ବହୁତ ବିଳମ୍ବ ଘଟି ସାରିଛି ।ତେଣୁ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି ଯୋଜନା ଗଠନ ସମ୍ପର୍କରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦେଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାର କୌଣସି କାରଣ ଆମେ ଦେଖୁନାହୁଁ । ଫଳାଫଳ ହେଉଛି ଯେ ଆବେଦନଟି ବିଫଳ ହୁଏ ଏବଂ ଖର୍ଚ୍ଚ ସହିତ ଖାରଜ ହୁଏ ।

ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରାଗଲା ।

1961
ପୋଷାକ ସଫେଇ କାର୍ଯ୍ୟ
ବନାମ
ଏହାର ଶ୍ରମିକ
ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର

ଅସ୍ୱୀକରଣ

"ଉପଭାଷାରେ ଅନୁବାଦିତ ରାୟ କେବଳ ମକଦ୍ଦମାରେ ପକ୍ଷଭୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ସୀମିତ ବ୍ୟବହାର ଏବଂ ତାଙ୍କ ଆଞ୍ଚଳିକ ଭାଷାରେ ବୋଧଗମ୍ୟ ହେବା ନିମନ୍ତେ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଏବଂ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ଏହା ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇନପାରେ । ସମସ୍ତ ବ୍ୟାବହାରିକ ଏବଂ ସରକାରୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ରାୟର ଇଂରାଜୀ ସଂସ୍କରଣଟି ପ୍ରାମାଣିକ ବିବେଚିତ ହେବ ଏବଂ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ଏବଂ ନିଷ୍ପାଦନ ନିମନ୍ତେ ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହେବ ।"

ଭାଷାନ୍ତର :
ମଦନ ମୋହନ ଭୂୟାଁ
ଅନୁବାଦକ
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।